

tina Antunes Gonçalves Rodrigues dos Santos c); Sandra Joaquina de Deus Dinis b); Sandrina Maria Caetano Neves c); Sara Liliana Coelho Moreira b); Sónia Cristina Ferreira Costa c); Sónia Cristina Rodrigues Ramos b); Sónia Maria Galvão Vieira Pinto c); Stéphane Gomes Silva b); Susana Maria Ramos Lopes f); Susana Maria Rodrigues Francisco c); Susana Natércia Santos Rodrigues Bento b); Tatiana de Jesus Teias dos Santos b); Telma Alexandra dos Santos Coelho b); Tiago Alexandre Ventura Faria b); Vanessa Oliveira Bernardes b); Vânia Isabel Pereira Filipe b); Vera Lúcia Batista Vicente Caldelas c); Verónica Maria Lopes Videira Louro d); Vitório Rafael Vieira Bernardino b).

(a) Candidata com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da LVCR, Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

(b) Candidato(a) não compareceu à aplicação do método de selecção obrigatório Prova de Conhecimentos;

(c) Candidato(a) obteve uma valorização inferior a 9,50 valores na aplicação do método de selecção obrigatório e eliminatório Prova de Conhecimentos;

(d) Candidato(a) não compareceu à aplicação do método de selecção complementar Entrevista Profissional;

(e) Candidato(a) desistiu no decorrer da aplicação do método de selecção obrigatório Prova de Conhecimentos;

(f) Candidato(a) obteve uma valorização inferior a 9,50 valores na aplicação do método de selecção complementar Entrevista Profissional de Selecção.

12 de Abril de 2011. — O Vereador dos Recursos Humanos, *Sérgio Paulo Matias Galvão*.

304575864

Aviso n.º 9806/2011

Torna-se público que, por despacho do Vice-Presidente da Câmara de 08 de Abril de 2011, e ao abrigo do artigo 27.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na sua actual redacção, aplicada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, na actual redacção, foi nomeada, com efeitos a partir de 04 de Abril de 2011, a Técnica Superior, Marta Cristina Bernardes de Oliveira Alves Rodrigues, para o exercício do cargo de Chefe da Divisão de Planeamento Estratégico para a Sustentabilidade, em regime de substituição.

13 de Abril de 2011. — Por delegação de competências do Presidente da Câmara, nos termos do Despacho n.º 17475, de 23.10.2009, o Vereador, *Dr. Sérgio Paulo Matias Galvão*.

304580383

Aviso n.º 9807/2011

Torna-se público que, por despacho do signatário de 11 de Abril de 2011, e ao abrigo dos artigos 21.º, 23.º e 24.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na sua actual redacção, aplicada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, na redacção dada Decreto-Lei n.º 104/2006, de 7 de Junho, foi renovada a comissão de serviço, por mais três anos, com efeitos a partir de 01 de Julho de 2011, do Técnico Superior, António Mucharreira Azeredo Lopes, para o exercício do cargo de Chefe da Divisão de Maquinaria e Transportes.

13 de Abril de 2011. — O Presidente da Câmara, *Dr. Carlos Manuel Soares Miguel*.

304580683

MUNICÍPIO DA TROFA

Aviso n.º 9808/2011

Lista unitária de ordenação final para 1 posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior (área de Economia)

Nos termos e para os efeitos 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 comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de 1 posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior (área de Economia), aberto por aviso publicitado no *Diário da República* 2.ª série, n.º 1, de 03 de Janeiro de 2011, e rectificado através de declaração de rectificação n.º 108/2011 publicada na 2.ª série do *Diário da República* n.º 19, de 27 de Janeiro de 2011, depois de homologada por despacho da Presidente da Câmara Municipal, com competências para o efeito datada de 13 de Abril de 2011.

Nos termos dos n.ºs 4 e 5 do citado artigo 36.º, ficam notificados todos os candidatos, do acto de homologação da lista de ordenação final.

Candidato Aprovado:

Vicente António Fernandes Seixas, com 16,12 Valores.

15 de Abril de 2011. — A Presidente da Câmara, *Joana Lima*.

304591189

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 9809/2011

Abertura de Procedimento Concursal comum 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 14 de Março de 2011, 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, 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 07 de Fevereiro de 2011, que autorizou o recrutamento excepcional de trabalhadores nos termos e para os efeitos do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para contratação em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de:

1.1 — Assistente Operacional (Auxiliar de Acção Educativa) — 88 postos de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido 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.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial (SME), que não se encontrem na situação prevista no ponto 4.1., que cumulativamente 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:

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória, em função da idade) nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º da LVCR, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

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

4.2 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho — O descrito no anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal do Município de Viana do Castelo, onde desenvolve funções de, participar com os docentes no acompanhamento das crianças e dos jovens durante o período de funcionamento da escola, com vista a assegurar um bom ambiente educativo; Exercer tarefas de atendimento e encaminhamento de utilizadores da escola e controlar entradas e saídas da escola; Cooperar nas actividades que visem a segurança de crianças e jovens na escola; Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didáctico e informático necessário ao desenvolvimento do

processo educativo; Exercer tarefas de apoio aos serviços de acção social escolar; Prestar apoio e assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar a criança ou o aluno a unidades de prestação de cuidados de saúde; Estabelecer ligações telefónicas e prestar informações; Receber e transmitir mensagens; Zelar pela conservação dos equipamentos de comunicação; Reproduzir documentos com utilização de equipamento próprio, assegurando a limpeza e manutenção do mesmo e efectuando pequenas reparações ou comunicando as avarias verificadas; Assegurar o controlo de gestão de stocks necessários ao funcionamento da reprografia; Efectuar, no interior e exterior, tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços; Exercer, quando necessário, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento de laboratórios e bibliotecas escolares.

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, descrição das funções efectivamente exercidas; avaliação de desempenho dos últimos 3 anos, com a referência de avaliação quantitativa e indicação da remuneração auferida;

d) *Curriculum vitae* detalhado, actualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as acções de formação, congressos ou afins, estágios e experiência profissional, devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

7 — Métodos de Selecção aplicáveis: Os métodos de selecção serão os estipulados na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com as alterações produzidas pelo artigo 33.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, e serão aplicados da seguinte forma:

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;

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:

- 1 — Avaliação Curricular (AC):
 - 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):

- 1) Avaliação Curricular

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

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

sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (Escolaridade obrigatória em função da idade) nos termos da alínea a) do 1 do artigo 44.º da LVCR, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Acções de formação com duração ≤ a 14 horas — 0,5 valor/cada acção;

Acções de formação com duração > a 14 horas e ≤ a 35 horas — 1 valor/cada acção;

Acções de formação com duração > a 35 horas e < 60 horas — 1,5 valores/cada acção;

Acções de formação com duração ≥ a 60 horas e < 100 horas — 2 valores/cada acção;

Acções de formação com duração ≥ a 100 horas — 2,5 valores/cada acção;

EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

Inferior a um ano — 1 valor;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos — 2 valores;

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos — 4 valores;

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos — 6 valores;

Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos — 8 valores;

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos — 12 valores;

Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos — 14 valores;

Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos — 16 valores;

Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos — 18 valores;

Igual ou superior a 18 anos — 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional 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 — 16 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Desempenho Inadequado — 5 valores

Desempenho Adequado — 12 valores

Desempenho Relevante — 20 valores

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de selecção acima referido (Avaliação Curricular), considerar-se-ão excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

7.1.2) 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.

7.1.3) A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre entre-

visitador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com 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 à avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Lei n.º 12-A/2008, 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 previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, com as alterações produzidas pelo artigo 33.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

Prova Escrita de Conhecimentos (PC) — método obrigatório

Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório

Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método facultativo

8 — 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.

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

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

3 — SIADAP- Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro) e Decreto regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro;

4 — Conteúdo funcional.

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

9 — Avaliação psicológica:

A avaliação psicológica, 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 efectuadas pela Universidade do Minho, enquanto entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

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

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)	$CF = (0,40*AC) + (0,30*EAC) + (0,30*EPS)$
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.

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 e, subsistindo o empate, pela melhor nota da habilitação académica (último grau académico concluído). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatará pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.

Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é garantida a reserva de quatro lugares para candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de selecção, conforme previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. Nestes termos, proceder-se-á:

I. À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;

II. À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que dera origem à publicitação do procedimento concursal.

12 — Constituição do júri:

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

Vogais efectivos: Dr. José Sérgio Rocha Santos Pereira, Chefe de Divisão de Educação; Dr. Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz, Técnico Superior de Recursos Humanos, na qualidade de membros efectivos;

Vogais suplentes: Maria dos Anjos Miranda Leites, Coordenador Técnico e o Assistente Operacional, Emanuel de Passos Ribeiro.

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 — 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.

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 electrónica.

16 — 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.

17 — 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.

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 do(a) candidato(a) a recrutar correspondente à 1.ª posição remuneratória, do nível 1, sendo o salário de referência de 485 €.

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

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.

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

22 — 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.

23 — 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.

24 — 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.

25 — 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”.

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

304600081

Aviso n.º 9810/2011

Procedimento Concursal Comum para contratação de 4 postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria de Assistente Técnico — Área de Biblioteca

No seguimento do procedimento concursal, publicado no *Diário da República*, 2.ª série n.º 133 de 12 de Julho, na Bolsa de Emprego Público n.º OE 201007/0324 e no Jornal de Notícias de 14 de Julho de 2010.

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

Assim, para os efeitos consignados no n.º 6 do artigo 36.º da referida Portaria, torna-se pública a Lista Unitária de Ordenação Final Homologada, do procedimento concursal em epígrafe, afixada na Secção de Administração de Pessoal da Câmara Municipal de Viana do Castelo e publicitada na página electrónica desta Autarquia em www.cm-viana-castelo.pt.

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

304603021

MUNICÍPIO DE VILA REAL

Aviso n.º 9811/2011

Para efeitos do disposto no artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que nos termos do meu despacho de 4 de Abril, no uso das competências que me confere o n.º 2, alínea *a*), do artigo 68.º do Decreto-Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e na sequência do Procedimento Concursal Comum, para recrutamento de diversos Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos, na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado, aberto por aviso n.º 11077/2010, publicados no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 107, de 2 de Junho de 2010, foram celebrados contratos, com efeitos a partir de 4 de Abril de 2011, com:

Ana Margarida Varela Rodrigues Gomes, para a categoria de Técnico Superior, área funcional de Arquitectura, com a remuneração correspondente à 2.ª posição remuneratória e ao nível remuneratório 15 (1 201,48€).

Dionísia Matilde Mourão Dinis, para a categoria de Técnico Superior, área funcional de Ensino Básico — 1.º Ciclo, com a remuneração correspondente à 2.ª posição remuneratória e ao nível remuneratório 15 (1 201,48€).

Fernanda Maria Valente Pereira, para a categoria de Técnico Superior, área funcional de Engenharia Agrícola, com a remuneração correspondente à 2.ª posição remuneratória e ao nível remuneratório 15 (1 201,48€).

Paulo Vítor da Silva Carvalho Lisboa para a categoria de Técnico Superior, área funcional de Psicologia Organizacional, com a remuneração correspondente à 2.ª posição remuneratória e ao nível remuneratório 15 (1 201,48€).

Susana Raquel Ribeiro dos Santos, para a categoria de Técnico Superior, área funcional de Arquitectura Paisagista, com a remuneração correspondente à 2.ª posição remuneratória e ao nível remuneratório 15 (1 201,48€).

José Augusto Morais de Azevedo Teixeira, para a categoria de Assistente Técnico, área funcional de Agente de Informação de Tráfego Aéreo, com a remuneração correspondente à 1.ª posição remuneratória e ao nível remuneratório 5 (683,13€).

Nuno Miguel de Moura Silva Ferreira, para a categoria de Assistente Técnico, área funcional de Agente de Informação de Tráfego Aéreo, com a remuneração correspondente à 1.ª posição remuneratória e ao nível remuneratório 5 (683,13€).

13 de Abril de 2011. — O Presidente da Câmara, *Dr. Manuel do Nascimento*.

304582092

Aviso n.º 9812/2011

Nos termos do artigo 23.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na redacção dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, aplicável à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, republicado pelo Decreto-Lei n.º 104/2006, de 7 Junho, foram renovadas as comissões de serviço, por Despacho do Senhor Presidente de 18 de Janeiro, dos seguintes dirigentes:

Chefe de Divisão Administrativa e de Assuntos Jurídicos: Luís Manuel Mota Bastos, a partir de 31 de Março;

Chefe de Divisão de Gestão dos Fundos Comunitários: Carla Isabel Cabral Tinoco, a partir de 31 de Março;

Chefe de Divisão de Acção Social e Saúde: Ana Virgínia Vaz Pinto Vilaverde, a partir de 31 de Março;

Chefe de Divisão de Modernização e Tecnologias: João Manuel da Silva Gonçalves, a partir de 1 de Abril.

13/04/2011. — O Presidente da Câmara, *Dr. Manuel do Nascimento Martins*.

304582035

FREGUESIA DE BALEIZÃO

Aviso n.º 9813/2011

Nos termos e para os efeitos do disposto no 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 do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para