

Câmara Municipal de Viana do Castelo, logo após o termo do procedimento concursal.

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

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.

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

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

20 — Nos termos do n.º 4, do artigo 6.º e alínea *d*) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos dos n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

21 — Nos termos do n.º 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.

22 — 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, 02 de Julho de 2010.

A Vereadora da Área de Recursos Humanos, *Ana Margarida Ferreira da Silva*.

303470172

Aviso n.º 14390/2010

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

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, datado de 10 de Março de 2010, tendo precedido deliberação camarária de 8 de Março de 2010, 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, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de:

1.1 — Técnico Superior Funções de Psicólogo — 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 Pré-Bolonha em Psicologia ou Mestrado Integrado em Psicologia.

Inscrição válida na Ordem dos Psicólogos.

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 publica o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho

Psicólogo — Efectua estudos de natureza científico-técnica, que fundamentam e preparam a decisão, em áreas como recursos humanos apoio social, educativo e cultural, colaborando, nomeadamente nas seguintes áreas: promoção de acções necessárias ao recrutamento selecção e orientação profissional dos trabalhadores; resolução de problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades; detecção de necessidades de comunidade educativa, com o fim de propor a realização de acções de prevenção e medidas adequadas, designadamente em casos de insucesso escolar Identificação de necessidades de ocupação de tempos livres, promovendo e apoiando actividades de índole cultural, educativa e recreativa.

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) Documento comprovativo da inscrição válida na Ordem dos Psicólogos;

c) Fotocópia do bilhete de identidade válido e do cartão de identificação fiscal ou do cartão de cidadão;

d) Fotocópia do documento comprovativo da relação jurídica de emprego público bem como das funções efectivamente exercidas;

e) *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:

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 exerceram funções idênticas às publicitadas:

1 — Avaliação Curricular (AC)

2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

3 — Entrevista Profissional de selecção (EPS)

B) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exerceram funções diferentes das publicitadas:

4 — Prova de conhecimentos (PC)

5 — Avaliação Psicológica (AP)

6 — Entrevista Profissional de selecção (EPS)

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5.

Por cada método de selecção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

7.1 — Avaliação Curricular (AC):

7.1.1 — Factores de Avaliação

Habilitações Académicas (HA)

Formação Profissional (FP)

Experiência Profissional (EP)

Avaliação de Desempenho (AD)

Critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:
(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção 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:

$$AC = (HAB + FP + EP + AD)/4$$

sendo:

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

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura:

Licenciatura Pré-Bolonha — 12 valores;

Mestrado integrado — 12 valores;

Habilitação de Grau Académico superior às anteriores — 17 valores.

Nota final de curso: — a nota final de curso acresce de acordo com a seguinte tabela:

Nota igual ou inferior a 14 valores — 1 valor;

Nota superior a 14 valores e igual ou inferior a 17 valores — 2 valores;

Nota superior a 17 valores — 3 valores.

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

Sem acções de formação — 0 valores;

Acções de formação com duração ≤ a 35 horas — 0,5 valor/ cada acção;

Acções de formação com duração > a 35 horas e < 90 horas — 2 valores/ cada acção;

Acções de formação com duração ≥ a 90 horas — 3 valores/ cada acção;

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência — 0 valores;

Inferior a um ano — 2 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 10 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 4 anos — 12 valores;

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 5 anos — 15 valores;

Igual ou superior a 5 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 — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

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

Desempenho Inadequado — 5 valores

Desempenho Adequado — 12 valores

Desempenho Relevante — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

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

7.2 — Entrevista de Avaliação de competências, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

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

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

7.3 — A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Os critérios de avaliação da Entrevista Profissional de Selecção estarão disponíveis na página electrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt.

Classificação da entrevista profissional de selecção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de selecção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Lei n.º 12-A/2009, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas:

Métodos de selecção: os métodos de selecção são os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009.

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) — método obrigatório

Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório

Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método facultativo

7.4 — Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 40%, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:

A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respectivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Prova de Conhecimentos:

1 — 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 — SIADAP — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, Decreto-Regulamentar 18/2009, de 4 de Setembro e Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de Fevereiro;

6 — Legislação da CPCJVC — Lei n.º 147/99, de 01 de Setembro, e respectivas alterações;

7 — Código Ético e Deontológico do Exercício Profissional (Ordem dos Psicólogos);

8 — Temas relacionados com a intervenção preventiva/desenvolvimento;

9 — Temas relacionados com a função.

Bibliografia:

Jimerson, S. R., Burns, M. K. & VanDerHeyden A., (2007). *Handbook of Response to Intervention: The Science and Practice of Assessment and Intervention*. New York: Springer.

Cicchetti, D. & Toth, S. L. (1999). *Developmental Approaches to Prevention and Intervention (Rochester Symposium on Developmental Psychology)*. New York: University of Rochester Press.

Guerin, B. (2005). *Handbook of Interventions for Changing People And Communities*. Reno: Context Press

Chidsey, R. B. & Steege M. W. (2005). *Response to Intervention: Principles and Strategies for Effective Practice (The Guilford Practical Intervention in Schools Series)*. New York: Guilford Press.

Nota. — “É permitida a consulta da legislação acima referida”

7.5 — Avaliação psicológica:

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

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

Classificação final:

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

Tipologia de candidatos	Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em A)	$CF = (0,40*AC) + (0,30*EAC) + (0,30*EPS)$
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = (0,40*PC) + (0,30*AP) + (0,30*EPS)$

sendo:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
eAC = Entrevista Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Selecção

Ou,

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

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de selecção consideram-se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

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

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

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

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

9 — Constituição do júri:

Presidente: Professora Adjunta da Escola Superior de Educação, Dra. Carla Maria Gomes Marques de Faria;

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

Vogais suplentes: Director de Departamento de Educação e Qualidade de Vida, Dr. Manuel Isaias Carvalho Alves e Chefe da Divisão de Acção Social, Dra. Cláudia Margarida Rocha Magalhães.

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

10 — Os parâmetros de avaliação e respectivas ponderações de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valo-

ração final de cada método, constam de actas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

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

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

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

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

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.

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

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

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

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.

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

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

20 — Nos termos do n.º 4, do artigo 6.º e alínea d) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos dos n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

21 — Nos termos do n.º 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.

22 — 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, 06 de Julho de 2010. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, *Ana Margarida Ferreira da Silva*.

303478354

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE FOZ CÔA

Despacho n.º 11748/2010

Considerando que, os titulares dos cargos de direcção intermédia do 1.º grau são recrutados por procedimento concursal nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004 de 15 de Janeiro na redacção dada pela Lei n.º 51/2005 de 30 de Agosto, conjugado com as Leis n.º 64-A/2008 de 31 de Dezembro e n.º 3-B/2010 de 28 de Abril, aplicável à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 93/2004 de 20 de Abril na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 104/2006 de 7 de Junho;

Considerando que o Júri do procedimento concursal para o provimento do cargo de Director do Departamento de Obras, Urbanismo e Meio Ambiente, concluída a aplicação dos métodos de selecção, avaliação curricular e entrevista pública, elaborou proposta de nomeação do técnico superior António Eduardo Jorge Morgado contendo as razões da escolha deste candidato;

Considerando que, as razões pelas quais a escolha recaiu neste candidato assentaram no juízo ponderado dos métodos de selecção aplicados e respectivos critérios de apreciação, cuja avaliação e fundamentação constam das deliberações do Júri exaradas em actas que integram o respectivo procedimento concursal;

Considerando que, o referido técnico superior possui as competências técnicas e a aptidão para o exercício de funções dirigentes, adequadas às exigências do cargo a prover, atentas as competências desta unidade orgânica descritas no aviso n.º 3830/99 publicado na 2.ª série do *Diário da República*, apêndice n.º 68 de 4 de Junho de 1999, objecto de rectificação n.º 844/99 — AP publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 209, apêndice n.º 115 de 7 de Setembro de 1999, porquanto da apreciação do seu mérito resultou que se trata de um candidato que se enquadra no perfil pretendido no âmbito da actividade a desenvolver pelo Departamento;

Considerando que, o técnico superior António Eduardo Jorge Morgado possui os requisitos legais exigidos no n.º 1 do artigo 20.º da referida Lei n.º 2/2004 de 15 de Janeiro na sua redacção actual, para o provimento do cargo em apreço;

Nomeio, no uso da competência conferida pelo artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 93/2004 de 20 de Abril na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 104/2006 de 7 de Junho, conjugado com o n.º 8 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004 de 15 de Janeiro na redacção dada pela Lei n.º 51/2005 de 30 de Agosto e conjugado com as Leis n.º 64-A/2008 de 31 de Dezembro e n.º 3-B/2010 de 28 de Abril, para o cargo de direcção intermédia do 1.º grau de Director do Departamento de Obras, Urbanismo e Meio Ambiente, em comissão de serviço pelo período de três anos, renovável por iguais períodos de tempo, o licenciado António Eduardo Jorge Morgado, técnico superior do mapa de pessoal do Município de Vila Nova de Foz Côa.

Autorizo, nos termos do artigo 31.º da Lei n.º 2/2004 de 15 de Janeiro na sua redacção actual, que o ora nomeado possa optar, querendo, pelo vencimento ou retribuição base da sua categoria de origem, respeitados os limites remuneratórios estabelecidos neste preceito legal.

Nos termos do disposto no n.º 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004 supra referida, a presente nomeação produz efeitos à data de 1 de Julho de 2010.

Despacho proferido em 30 de Junho de 2010.

Publique-se no *Diário da República*.

Paços do Concelho de Vila Nova de Foz Côa, 05 de Julho de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *Eng. Gustavo de Sousa Duarte*.

Nota curricular de António Eduardo Jorge Morgado

Licenciado em Engenharia Civil pela Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto em 22 de Julho de 1993.

Mestrado em Construção de Edifícios pela Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto em 12 de Dezembro de 1996.

De 19 de Abril de 1994 até 4 de Junho de 1995, técnico superior estagiário no Município de Vila Nova de Foz Côa.

De 5 de Junho de 1995 até 31 de Agosto de 1995, técnico superior de 2.ª classe no Município de Vila Nova de Foz Côa.

De 1 de Setembro de 1995 até 6 de Janeiro de 2003, Chefe de Divisão da Divisão de Higiene e Meio Ambiente no Município de Vila Nova de Foz Côa.

De 7 de Janeiro de 2003 até 5 de Dezembro de 2008, Director de Serviços, Director do Gabinete de Apoio Técnico do Vale do Douro Superior (Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte) em Torre de Moncorvo.

De 6 de Dezembro de 2008 até à presente data, técnico superior do Município de Vila Nova de Foz Côa.

303482452

MUNICÍPIO DE VILA REAL DE SANTO ANTÓNIO

Aviso n.º 14391/2010

Alteração ao Plano Director Municipal de Vila Real de Santo António — Freguesia de Monte Gordo

Por se ter verificado uma incorrecção na alteração ao Plano Director Municipal de Vila Real de Santo António — Freguesia de Monte Gordo, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, sob o aviso n.º 13 576/2010, serve o presente para proceder à anulação do referido aviso.

Vila Real de Santo António, 13 de Julho de 2010. — O Vice-Presidente, *José Carlos Barros*.

203480273

Declaração de rectificação n.º 1447/2010

Para os devidos efeitos se rectifica o aviso n.º 12614/2010, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 120, de 23 de Junho de 2010. Assim, onde se lê «2 postos de trabalho na categoria de assistente operacional, da carreira de assistente operacional, na Divisão de Serviços Gerais, como motorista de veículos pesados e de transportes colectivos.» deve ler-se «2 postos de trabalho na categoria de assistente operacional, da carreira de assistente operacional, na Divisão de Serviços Gerais, como motorista de veículos pesados e de transportes colectivos, respectivamente.» e onde se lê «8.3 — Habilitação literária exigida, não havendo possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional: Escolaridade obrigatória. É ainda exigida carta de condução de categoria D.» deve ler-se «8.3 — Habilitação literária exigida, não havendo possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional: escolaridade obrigatória. É ainda exigida carta de condução de categoria D ou C.»

A fim de garantir igualdade de participação no procedimento concursal em causa, é prorrogado o prazo de candidatura em 10 dias úteis, a contar da data da publicação deste aviso.

6 de Julho de 2010. — A Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, *Maria da Conceição Cipriano Cabrita*.

303454004

MUNICÍPIO DE VOUZELA

Aviso n.º 14392/2010

Celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado e nomeação de júri do período experimental

Em cumprimento do disposto na alínea B) n.º 1, artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, torna-se público que por meu despacho de 2 de Junho de 2010, determinei a celebração do Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado para o exercício de funções públicas, com o candidato Bruno Miguel Vieira Portelada, aprovado no procedimento concursal comum para a contratação por tempo indeterminado de um Técnico Superior — Engenheiro Civil, com a posição remuneratória 2 e com o nível remuneratório 15, a que corresponde a remuneração base mensal de 1 201,48€, com início em 4 de Junho de 2010.