

Vogal Suplente: Vítor Manuel Afonso Couchinho, Assistente Técnico;

Procedimento Concursal h):

Presidente: João Paulo da Costa Marinho, Chefe de Equipa Multidisciplinar;

Vogais efectivos: Sandra Maria Sousa Nogueira, Assistente Técnica, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Ana Cristina Gavinho Melro, Assistente Técnica;

Vogais suplentes: Elisabete Rodrigues Matos Reis Pombal Afonso, Assistente Técnica e Vítor Manuel Afonso Couchinho, Assistente Técnico;

Procedimento Concursal i), j) e l):

Presidente: João Paulo da Costa Marinho, Chefe de Equipa Multidisciplinar;

Vogais efectivos: Carlos Fernando Alves de Castro, Encarregado Geral Operacional, substituto do Presidente nas suas faltas e impedimentos e Ana Cristina Gavinho Melro, Assistente Técnica;

Vogais suplentes: Vítor Manuel Afonso Couchinho, Assistente Técnico e Júlio Manuel Rodrigues Melro, Encarregado Geral Operacional;

19 — Exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o preceituado no n.º 1, do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterado e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no referido artigo, para a realização de audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

20 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local da realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas no artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterado e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril.

21 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de selecção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.º 1 e 3 do artigo 30.º e nos n.º 1 a 5, do artigo 31.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterado e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril. A referida lista após homologação é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações desta Autarquia e disponibilizada na página electrónica.

22 — De acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterado e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.pt](http://www.bep.pt)) no primeiro dia útil seguinte à presente publicação. Na página electrónica da Câmara Municipal de Caminha, por extracto, a partir da data da publicação no *Diário da República*, e em jornal de expansão nacional, também por extracto, no prazo máximo de três dias contados da mesma data.

23 — Em cumprimento do disposto no n.º 1, do artigo 4.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro, em conjugação com o n.º 3, do artigo 3.º, do mesmo diploma, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60 % têm preferência, em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

24 — Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar no requerimento de admissão as respectivas capacidades de comunicação e expressão.

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

22 de Julho de 2011. — O Vice-Presidente, *Flamiano Gonçalves Martins*.

304995477

### Aviso n.º 16326/2011

#### Procedimento concursal comum para contratação por tempo determinado/ termo resolutivo certo de um técnico superior (DGUP/GPU) — da carreira geral de técnico superior

1 — Para os efeitos do disposto nos artigos 4.º e 9.º, do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de Setembro, conjugado com o artigo 50.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e alínea a), do artigo 3.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril, torna-se público, que por deliberação da Câmara Municipal de Caminha, datada de 20 de Julho de 2011, se

encontra aberto pelo prazo de dez dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, 2.ª série, nos termos do artigo 26.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada, pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado/ termo resolutivo certo, pelo período de doze meses, eventualmente renovável, para fazer face ao aumento excepcional e temporário da actividade no gabinete de planeamento urbanístico da divisão de gestão urbanística e planeamento, ao abrigo da alínea h), artigo 93.º, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, tendo em vista o preenchimento do posto de trabalho, assim designado no Mapa de Pessoal desta Câmara:

1 Técnico Superior/ Geografia.

2 — Legislação aplicável — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de Setembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterado e republicado pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril e Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

3 — Nos termos das instruções da DGAEP, que assegura transitivamente as funções da ECCRC, temporariamente fica dispensada a obrigatoriedade da consulta prévia a que se refere o n.º 1, do artigo 4.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterado e republicado pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril, bem como, declara-se não estarem constituídas as reservas de recrutamento no próprio organismo.

4 — Posição remuneratória — o posicionamento do trabalhador recrutado realizar-se-á tendo em conta o preceituado no artigo 26.º, da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

5 — Prazo de validade — o procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 2, do artigo 40.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril.

6 — Caracterização do posto de trabalho em função da atribuição, competência ou actividade: Funções constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referido no n.º 2, do artigo 49.º, da mesma lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional para os Técnicos Superiores, nomeadamente, na área dos sistemas de informação geográfica com vista à implementação do Sistema, bem como, efectuar estudos e prospecções de terrenos e sua instabilidade, dar continuidade ao devido acompanhamento do projecto INFOGEO-CIM.

6.1 — A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 3, artigo 43.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

6.2 — O local de trabalho situa-se na área do Município de Caminha.

7 — Requisitos de Admissão — os candidatos deverão cumprir rigorosamente os requisitos gerais e específicos até à data limite para a apresentação das candidaturas:

7.1 — Requisitos gerais constantes no artigo 8.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 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 de funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

7.2 — Requisitos específicos:

- a) Nível Habilitacional: Grau 3;
- b) Habilitações Académicas e Profissionais: Licenciatura em Geografia;

7.3 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, e sem prejuízo do disposto no n.º 4, do artigo 6.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, por aplicação no disposto no número mencionado, o recrutamento será efectuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme despacho de 21.07.2011 da Senhora Presidente da Câmara Municipal;

7.4 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8 — Formalização de candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário tipo, disponível no site da Câmara ([www.cm-caminha.pt](http://www.cm-caminha.pt)), e entregue pessoalmente na Secção de Atendimento ao Município, sito no Edifício Técnico-Administrativo, na Câmara Municipal de Caminha, ou remetido pelo correio, com aviso de recepção expedido até ao termo do prazo fixado, dirigido à Sr.ª Presidente da Câmara Municipal de Caminha, Praça Conselheiro Silva Torres, 4910-122 Caminha.

8.1 — Com o requerimento de candidatura deverá ser apresentado os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão, Cartão de Contribuinte e de Certificado de Habilitações Literárias;

b) Curriculum profissional detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo Júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das acções de formação e experiência profissional, bem como documento comprovativo da avaliação de desempenho;

c) Declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da RJEP, a carreira/categoria em que se encontra inserido, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição das actividades/ funções que actualmente executa, com indicação da remuneração base mensal auferida.

8.2 — O formulário tipo se não estiver devidamente assinado será automaticamente excluído do procedimento concursal;

8.3 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico;

9 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei;

10 — Métodos de Selecção: os métodos de selecção a utilizar obrigatoriamente no recrutamento são os seguintes: avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências. Para além dos métodos de selecção obrigatórios, será utilizado no recrutamento o seguinte método de selecção facultativo ou complementar: a entrevista profissional de selecção.

10.1 — Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Este factor será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (HA \times 40\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 25\%) + (AD \times 10\%)$$

sendo que:

Habilitações Académicas (HA) — onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Formação Profissional (FP) — considerando-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar;

Experiência Profissional (EP) — considerando-se apenas a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas;

Avaliação de Desempenho (AD) — em que se pondera a media da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar;

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

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

Os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 09.50 valores na avaliação curricular consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte. A ponderação desta prova, para a valorização final, é de 40 %.

10.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre compor-

tamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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 níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respectivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 09.50 valores na entrevista de avaliação de competências consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte. A ponderação desta prova, para a valorização final, é de 30 %.

10.3 — 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. A entrevista profissional de selecção é avaliada 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. Este método é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valorização inferior a 09.50 valores. A ponderação deste método, para a valorização final, será de 30 %.

11 — A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de selecção aplicados, é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção. A ordenação final será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

12 — Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, podem afastar por escrito os métodos supra mencionados, optando pelos seguintes métodos de selecção: prova de conhecimentos teórica escrita, avaliação psicologia e como método complementar a entrevista profissional de selecção.

12.1 — Prova de Conhecimentos Teórica Escrita (PC) — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício de determinada função, consistirá na realização de uma prova escrita, com carácter eliminatório, com consulta, com duração de 90 minutos, a qual será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valorização até às centésimas, sendo a sua ponderação, para a valorização final, de 40 %, envolvendo conhecimentos sobre a seguinte legislação:

Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas;

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

Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro — Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 05-A/2002, de 11 de Janeiro estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias;

Constituição da República Portuguesa, na redacção da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de Agosto;

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro — Estabelece os regimes de vinculação, de carreira e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;

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

Directiva 2007/2/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de Março de 2007, que estabelece uma infra-estrutura de informação geográfica na Comunidade Europeia (Inspire);

Regulamento (UE) n.º 1089/2010 da Comissão, de 23 de Novembro de 2010, que estabelece as disposições de execução da Directiva 2007/2/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativamente à interoperabilidade dos conjuntos e serviços de dados geográficos;

Decreto-Lei n.º 180/2009, de 07 de Agosto, que 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-Lei n.º 224/2007, de 31 de Maio, que aprova o regime experimental da execução, exploração e acesso à informação cadastral, visando a criação do Sistema Nacional de Exploração e Gestão de Informação Cadastral (SINERGIC);

Resolução do Conselho de Ministros n.º 45/2006, de 04 de Maio, que aprova as grandes linhas orientadoras para a execução, manutenção e exploração de informação cadastral através da criação do Sistema Nacional de Exploração e Gestão de Informação Cadastral (SINERGIC) e definição dos seus objectivos gerais;

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, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 52/96, de 18 de Maio, pelo Decreto-Lei n.º 59/2002, de 15 de Março e pelo Decreto-Lei n.º 202/2007, de 25 de Maio;

Gaspar, J. A. (2004) — Dicionário de Ciências Cartográficas, Lidel Editora;

Gaspar, J. A. (2005) — Cartas e Projectões Cartográficas, 3.ª Edição Actualizada e Aumentada, Lidel Editora;

Matos, J. (2008) — Fundamentos de Informação Geográfica, 5.ª Edição Actualizada e Aumentada, Lidel Editora.

Os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 09.50 valores na prova de conhecimentos teórica escrita consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte.

12.2 — Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características 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. Esta prova será comportada por uma fase valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A ponderação desta prova, para a valorização final, é de 30 %.

Os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 09.50 valores na avaliação psicológica consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte.

12.3 — 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. Este método é 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. A ponderação desta prova, para a valorização final, é de 30 %.

Os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 09.50 valores na entrevista profissional de selecção consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte.

13 — A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de selecção aplicados, é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção. A ordenação final será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

sendo:

OF = Ordenação Final;  
PC = Prova de Conhecimentos Teórica Escrita;  
AP = Avaliação Psicológica;  
EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

14 — Os métodos de selecção serão utilizados de forma faseada, dada a urgência na contratação do trabalhador, conforme despacho do Sr.ª Presidente datado de 21.07.2011, sendo excluídos do procedimento concursal aqueles que obtiverem uma valorização inferior a 09.50 valores em qualquer método de selecção.

15 — Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado que a utilização dos métodos de selecção referidos se torne impraticável, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar a avaliação curricular, conforme o disposto no n.º 4, do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

16 — Em situações de igualdade de valoração aplica-se o previsto no artigo 35.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterado e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril. Subsistindo o empate, a ordenação final dos candidatos será efectuada pelos candidatos que:

- a) Tenham mais anos de experiência profissional na Administração Autárquica;
- b) Tenham mais anos de experiência profissional comprovada na área de recrutamento.

17 — Os candidatos têm acesso às actas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que o solicitem.

18 — Composição do Júri:

Presidente: Dr.ª Clara Sofia Pires Veiga Afonso, Técnica Superior;  
Vogais efectivos: Dr.ª Ivone da Conceição da Costa Marinho, Chefe de Divisão Administrativa e de Serviços Jurídicos, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Dr.ª Ângela Maria Ribeiro Soares, Técnica Superior;

Vogais suplentes: Arq. João Augusto da Cruz Brás, Técnico Superior e Eng.º Miguel Nuno Penteado Dias da Costa, Técnico Superior.

19 — Exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o preceituado no n.º 1, do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterado e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no referido artigo, para a realização de audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

20 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local da realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas no artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterado e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril.

21 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de selecção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.º 1 e 3 do artigo 30.º e nos n.º 1 a 5, do artigo 31.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterado e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril. A referida lista após homologação é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações desta Autarquia e disponibilizada na página electrónica.

22 — De acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterado e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.pt](http://www.bep.pt)) no primeiro dia útil seguinte à presente publicação. Na página electrónica da Câmara Municipal de Caminha, por extracto, a partir da data da publicação no *Diário da República*, e em jornal de expansão nacional, também por extracto, no prazo máximo de três dias contados da mesma data.

23 — Em cumprimento do disposto no n.º 1, do artigo 4.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro, em conjugação com o n.º 3, do artigo 3.º, do mesmo diploma, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60 % têm preferência, em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

24 — Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar no requerimento de admissão as respectivas capacidades de comunicação e expressão.

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

22 de Julho de 2011. — O Vice-Presidente, *Flamiano Gonçalves Martins*.

304995614

#### Aviso n.º 16327/2011

**Procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado de um técnico superior (DSC) — da carreira geral de técnico superior; um assistente técnico (DOPE/SE) e um assistente técnico (DOPE/SHST) — da carreira geral de assistente técnico.**

1 — Para os efeitos do disposto nos artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009 de 03 de Setembro, conjugado com o artigo 50.º, da Lei